

## **ANALISIS FAKTOR KEPUASAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA REHABILITASI SOSIAL PENYANDANG DISABILITAS INTELEKTUAL**

**Ananda Fansari Istiqomah<sup>1\*</sup>, Ekawati<sup>2</sup>, Ida Wahyuni<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Mahasiswa Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

<sup>2</sup> Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

\*Corresponding authr : [nandaafistiqomah@gmail.com](mailto:nandaafistiqomah@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Social rehabilitation of persons with intellectual disabilities is an effort to restore and develop the abilities of individuals with disabilities in intellectual functions. carried out by social workers assisted by assistants and other professions who can support the rehabilitation process. In implementing services, social rehabilitation workers have a large workload both physically and mentally and require special expertise in their implementation. . The purpose of this study was to analyze factors related to job satisfaction and productivity of social rehabilitation workers with intellectual disabilities. The research design used was an observational analytic method with a cross sectional approach. The population in this study were 107 workers at BBRSPDI Kartini in Temanggung. The sample in this study amounted to 40 people using a purposive sampling method, namely workers who are directly related to the social rehabilitation process of persons with intellectual disabilities at BBRSPDI Kartini in Temanggung. The instruments used were questionnaires and observation sheets. Based on the results of the rank sparment statistical test, it shows that there is a correlation between work motivation ( $p$ -value = 0.008), supervision ( $p$ -value = 0.002), coworkers ( $p$ -value = 0,000), working environment conditions ( $p$ -value = 0,000) and salary ( $p$ -value = 0.001) with job satisfaction. The work productivity variable shows that there is a correlation between work motivation ( $p$ -value = 0.044), supervision ( $p$ -value = 0.008), and salary ( $p$ -value = 0.020) with work productivity, but there is no correlation between coworkers ( $p$ - value = 0.207) and working environment conditions ( $p$ -value = 0.237) on work productivity.*

**Keywords** : Job Satisfaction, Work Productivity, Social Rehabilitation

## PENDAHULUAN

Rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual ialah suatu upaya pemulihan dan pengembangan kemampuan individu yang mengalami disabilitas pada fungsi intelektual. Disabilitas intelektual merupakan gangguan perkembangan fungsi intelektual yang dapat menimbulkan berbagai hambatan seperti penyesuaian diri dengan lingkungan sosial, kesulitan dalam melaksanakan aktivitas kehidupan sehari-hari, kesulitan dalam proses belajar, kesulitan dalam menjalin relasi, serta kesulitan untuk mendapatkan keterampilan dan kesempatan kerja<sup>1</sup>. Di Indonesia, proses rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual berada dibawah naungan kementerian sosial. Penelitian ini dilakukan di BBRSPDI Kartini yang merupakan satu-satunya balai bimbingan lanjutan sebagai pusat rujukan nasional dan laboratorium sosial untuk mengembangkan rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual di Indonesia. Balai ini memiliki fungsi untuk menyusun rencana, evaluasi, dan laporan program, melaksanakan pemetaan dan analisis kebutuhan rehabilitasi sosial, melaksanakan bimbingan teknis rehabilitasi sosial, serta mengelola tata usaha, data, dan informasi proses rehabilitasi sosial<sup>2</sup>. Pelayanan yang diberikan oleh BBRSPDI Kartini berupa bantuan pemenuhan hidup layak seperti fasilitas kebutuhan sehari-hari, kesehatan, dan bantuan penguatan aksesibilitas untuk meningkatkan kapabilitas penerima rehabilitasi. Kemudian *Intervention therapies* berupa terapi fisik dan kesehatan, terapi mental spiritual, terapi psikososial, dan terapi penghidupan. Serta diberikan layanan pengasuhan dan perawatan (*Social care*), dan juga *family support*<sup>2</sup>. Dalam melaksanakan pelayanan, pekerja rehabilitasi sosial memiliki beban kerja yang besar baik secara fisik maupun mental dan memerlukan keahlian khusus dalam pelaksanaannya.

Pada permensos no 7 tahun 2017 rehabilitasi sosial dilakukan oleh pekerja sosial yang memiliki sertifikat atau izin khusus dan dibantu oleh profesi lain yang dapat mendukung layanan rehabilitasi sosial<sup>3</sup>. Namun Payung hukum yang mengatur dan melindungi tentang profesi pekerja sosial baru diatur pada undang-undang nomer 14 tahun 2019<sup>4</sup>.

Pada hasil survei kepuasan masyarakat terhadap unsur pelayanan di BBRSPDI pada tahun 2019 diketahui terdapat 5 pelayanan masih memiliki skor dibawah rata-rata. Dimana 59% masyarakat mengeluhkan pelayanan yang masih lambat, dan 26% masih kurang puas dengan masa rehabilitasi yang diberikan. Dimana kepuasan masyarakat merupakan gambaran hasil kinerja dari pelayanan yang diberikan oleh instansi yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor mulai dari kualitas layanan dihasilkan, dan kondisi sumber daya manusia yang ada.

Kepuasan kerja ialah sikap seorang pekerja dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas atau kinerja seorang pekerja pada organisasi. Sehingga kepuasan kerja perlu di perhatikan agar produktivitas atau kinerja pekerja rehabilitasi sosial dapat dioptimalkan<sup>5</sup>.

Pada studi pendahuluan yang dilakukan di BBRSPDI Kartini . yang merupakan balai rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual tingkat lanjut yang dimiliki oleh kementerian sosial. Didapatkan pada 3 pekerja sosial didapatkan pekerja memiliki gejala ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, dimana pekerja merasakan keluhan terhadap rekan kerja, atasan, dan sistem organisasi yang berada di BBRSPDI.

Dengan adanya masalah tersebut diperlukan adanya penelitian mengenai kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada pekerja rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual .

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional* . Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di BBRSPDI Kartini di Temanggung berjumlah 107 pekerja. Pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling* berjumlah 40 pekerja yaitu pekerja yang berkaitan langsung dengan proses rehabilitasi sosial pada penyandang disabilitas intelektual. Dalam penelitian ini menggunakan data primer didapatkan melalui angket penelitian menggunakan *google form* dikarenakan sedang dilakukannya *work from home* akibat covid-19. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik *rank sparmant*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Univariat

Tabel 1. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Univariat

Variabel	Kategori	Tinggi	Kategori	Sedang	Total	
	f (n)	%	f (n)	%	n	%
Kepuasan Kerja	27	67,5%	13	32,5%	40	100%
Produktivitas Kerja	38	95%	2	5%	40	100%
Motivasi Kerja	37	92,5%	3	7,5%	40	100%
Supervisi	35	87,5%	5	12,5%	40	100%
Rekan Kerja	37	92,5%	3	7,5%	40	100%
Kondisi Lingkungan Kerja	39	97,5%	1	2,5%	40	100%
Gaji	37	92,5%	3	7,5 %	40	100%

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berada pada kategori tinggi. Pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja 67,5% dari responden memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi, dan pada variabel produktivitas 95% dari pekerja memiliki produktivitas yang tinggi.

Pada variabel kondisi lingkungan kerja memiliki presentasi tertinggi mencapai 97,5% responden menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja pada BBRSPDI Kartini

Temanggung kategorinya tinggi atau dapat diartikan kondisi lingkungan kerja dalam kondisi baik. Pada variabel motivasi kerja, rekan kerja, dan gaji pada pekerja BBRSPDI di Temanggung 92,5% responden memiliki hasil dalam kategori tinggi. Pada variabel Supervisi pada pekerja BBRSPDI Kartini di Temanggung 87,5% responden memiliki tingkat supervisi kerja pada kategori tinggi dimana dapat menggambarkan kondisi supervisi dalam keadaan yang baik.

### 2. Analisis Bivariat

#### a. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja

Tabel 2. Tabulasi Silang dan Hasil Uji Statistik Kepuasan Kerja

Variabel	Kepuasan Kerja				P Value	Nilai Korelasi	Ket Hub
	Kategori f (n)	Tinggi %	Kategori f (n)	Sedang %			
<b>Motivasi Kerja</b>							
Kategori Tinggi	25	62,5%	12	30%	0,008	0,412	Ada
Kategori Sedang	2	5%	1	2,5%			
<b>Supervisi</b>							
Kategori Tinggi	23	57,5%	12	30%	0,002	0,470	Ada
Kategori Sedang	4	10%	1	2,5%			
<b>Rekan Kerja</b>							
Kategori Tinggi	25	62,5%	12	30%	0,000	0,531	Ada
Kategori Sedang	2	5%	1	2,5%			
<b>Kondisi Lingkungan Kerja</b>							
Kategori Tinggi	26	65%	13	32,5%	0,000	0,644	Ada
Kategori Sedang	1	2,5%	0	0%			
<b>Gaji</b>							
Kategori Tinggi	26	65%	11	27,5%	0,001	0,519	Ada
Kategori Sedang	1	2,5%	2	5%			

Faktor-faktor kepuasan kerja berdasarkan teori Herzberg Two Factor adalah faktor motivasi dan faktor hygiene.

Faktor motivasi adalah faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja, dimana dengan tingginya faktor motivasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan pada pekerja. Faktor motivasi terdiri dari *advancement, work it self, responsibility, achievement, recognition, dan possibility of growth*. Faktor hygiene adalah faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, dimana tingkatan faktor hygiene dapat mempengaruhi tingkatan ketidakpuasan kerja. Faktor hygiene terdiri dari gaji, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, keamanan bekerja, serta kebijakan dan administrasi perusahaan /instansi.

Pada penelitian ini menggunakan seluruh unsur faktor motivasi menjadi satu variabel yaitu motivasi kerja, dan mengambil variabel supervisi, rekan kerja, gaji, dan kondisi lingkungan kerja dari faktor hygiene sebagai variabel penelitian. Penelitian ini tidak disertakan faktor keamanan kerja dan kebijakan dan administrasi sebagai variabel penelitian dikarenakan terdapat homogenitas atau keseragaman bagi seluruh pekerja rehabilitasi sosial .

#### 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja ada hubungan pada kepuasan kerja dengan nilai korelasinya sedang (0,412). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprayetno yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja berhubungan terhadap tingkat kepuasan kerja pada pekerja<sup>6</sup>. Motivasi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja juga didukung dengan adanya Peraturan pemerintah no 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil . Dimana pekerja rehabilitasi sosial sebagai pegawai negeri sipil mendapatkan jaminan atas promosi, pengembangan karir, penghargaan, dan perencanaan pencapaian kinerja yang jelas<sup>7</sup>.

#### 2. Supervisi

Supervisi terdapat hubungan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sedang (0,470). Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa supervisi dapat memberikan dukungan profesional yang terus-menerus untuk mengurangi stress dan kelelahan, dan dapat memberikan perbaikan, peningkatan dan pengendalian kualitas praktek profesional pelayanan . Supervisi yang baik juga bisa

meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas yang harus dijalankan, dan dapat memberikan dukungan pegawai mengambil keputusan dalam pemecahan masalah pekerja. Supervisi juga dapat membantu mempertahankan target capaian kinerja dengan pengawasan dan dukungan yang diberikan. Sehingga supervisi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerja terhadap hasil kinerja yang dicapai maupun pelaksanaan tugas yang dilakukan<sup>8</sup>.

#### 3. Rekan Kerja

Rekan kerja terdapat hubungan dengan kepuasan kerja dengan nilai korelasi (0,531). Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa pada teori gipson rekan kerja merupakan salah satu faktor dominan yang memberikan rasa kepuasan kerja pada pekerja . Rekan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan hubungan interpersonal yang baik ini dan rasa bahagia saat melakukan pekerjaan dapat mempermudah pekerjaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

#### 4. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan Kerja dengan nilai korelasi yang tinggi (0,6440). Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pekerja melakukan pekerjaannya dengan optimal. Kondisi lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman, aman, sehat, dan mempermudah melakukan pekerjaan. Sehingga meminimalisir masalah pekerjaan baik dari pekerja maupun instansi. Seperti meminimalisir terjadinya stress kerja, burnout, maupun kelelahan kerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja<sup>9</sup>.

#### 5. Gaji

Pada penelitian ini terdapat hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja dengan nilai korelasi sedang (0,519). Pada penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa tingkatan gaji berhubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja. Gaji pada pekerja rehabilitasi sosial terdiri dari gaji pokok berbagai tunjangan , baik tunjangan kinerja, keluarga, dan risiko kerja. Besaran tunjangan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pada pekerja rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual<sup>7</sup>.

Hasil uji statistik pada masing-masing variabel menunjukkan terdapat hubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori hazberg two faktor bahwa faktor motivasi kerja dan faktor hygiene berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada pekerja rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual. Kondisi lingkungan kerja memiliki nilai hubungan atau korelasi tertinggi mencapai (0,644) terhadap kepuasan kerja, dilanjutkan dengan rekan kerja

(0,531), gaji (0,519), supervisi (0,470), dan motivasi kerja (412). Pada nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa faktor hygiene atau faktor eksternal dari kepuasan kerja mendominasi terhadap tingkat kepuasan kerja pada pekerja. dimana faktor hygiene yang baik dapat meminimalisir ketidakpuasan kerja pada pekerja.

**b. Faktor- faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja**

**Tabel 3. Rekapitulasi Tabulasi Silang dan Hasil Uji Statistik Produktivitas Kerja**

Variabel	Produktivitas Kerja	P Value	Nilai Korelasi	Ket Hub
	Kategori f (n)	Tinggi %	Kategori f (n)	Sedang %
<b>Motivasi Kerja</b>				
Kategori Tinggi	36	90%	1	2,5%
Kategori Sedang	2	5%	1	2,5%
<b>Supervisi</b>				
Kategori Tinggi	34	85%	1	2,5%
Kategori Sedang	4	10%	1	2,5%
<b>Rekan Kerja</b>				
Kategori Tinggi	36	90%	1	2,5%
Kategori Sedang	1	2,5%	1	2,5%
<b>Kondisi Lingkungan Kerja</b>				
Kategori Tinggi	37	92,5%	2	5%
Kategori Sedang	1	2,5%	0	0%
<b>Gaji</b>				
Kategori Tinggi	35	87,5%	2	5%
Kategori Sedang	3	7,5%	0	0%

Produktivitas kerja menurut Eugenio Lopez-Ortega dan Saloma-Velazquez<sup>22</sup> dalam bukunya berjudul "A Worker Productivity Model" terdapat empat level faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu faktor individu, faktor rekan kerja, faktor fasilitas dan teknologi, dan faktor sistem organisasi. Faktor individu berupa tanggung jawab, motivasi kerja, kepuasan kerja, Kapasitas belajar pada pekerja<sup>10</sup>.

Pada penelitian ini empat faktor tersebut dijabarkan dan diambil lima faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja yaitu motivasi kerja, supervisi, rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan gaji. Dari hasil uji *rank sparment* dari lima variabel terdapat tiga variabel saja yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada pekerja rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual.

1. Motivasi Kerja  
Motivasi kerja ada hubungan terhadap produktivitas kerja dengan nilai korelasinya kecil (0,320) . Apabila semakin baik pelaksanaan motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang diperoleh. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi<sup>11</sup> sehingga semakin tinggi motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Supervisi  
Supervisi juga terdapat hubungan dengan produktivitas kerja dan nilai korelasinya sedang. Pada pekerja rehabilitasi sosial

penyandang disabilitas intelektual, supervisi sangat bermanfaat untuk mempermudah koordinasi dengan pencapaian rencana kinerja pada masing-masing pekerja sehingga hasil kinerja dapat tercapai<sup>12</sup> sehingga semakin baik supervisi akan semakin baik produktivitas kerja yang didapat.

3. Gaji

Gaji juga terdapat hubungan dengan produktivitas kerja. Hal ini dapat terjadi sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Setiyo Utomo pada gaji terhadap produktivitas kerja pekerja operator bahwa gaji berhubungan positif dengan produktivitas kerja dengan nilai korelasi sangat tinggi mencapai 0,819. Pada pekerja rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual gaji pekerja terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. Besaran tunjangan pekerja dipengaruhi dengan pencapaian kinerja bulanan setiap bulannya sehingga gaji berhubungan positif dengan tingkat produktivitas kerja pada pekerja<sup>13</sup>.

Dua variabel lain yaitu rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja tidak berhubungan dengan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat terjadi dengan sistem kinerja pekerja yang memiliki rancangan kinerja masing-masing pada setiap individu dan disesuaikan dengan keadaan dan keterbutuhan yang ada. Pada saat dilakukannya penelitian, pekerja sedang melaksanakan sistem kerja *work from home*. Pada variabel kondisi lingkungan kerja pada penelitian ini dilakukan pengukuran baik kondisi lingkungan kerja fisik seperti fasilitas kerja maupun non fisik seperti keamanan, kesehatan, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Dengan kondisi lingkungan kerja baik secara fisik dan non-fisik dan hubungan interpersonal yang berbeda pekerja tetap bisa mencapai target kinerja yang diharapkan walaupun menggunakan metode yang berbeda.

Selain itu penyandang disabilitas intelektual yang menjadi tujuan rehabilitasi memiliki latar belakang kemampuan dan keterbutuhan pelayanan yang berbeda pada setiap individu, sehingga ketercapaian hasil kinerja atau produktivitas juga tidak diukur dari kondisi lingkungan yang ada.

**c. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Menurut Robinson kepuasan kerja memiliki peran dalam meningkatkan rasa bahagia dalam kehidupan karyawan dan meningkatkan produktivitas dan prestasi dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat memotivasi pekerja untuk memperbaiki sikap dan perilaku dalam bekerja, meningkatkan semangat kerja, dan menumbuhkan sikap positif. Sehingga dengan hal-hal tersebut membuat pekerja dapat mencapai target kinerja dengan maksimal dan meningkatkan produktivitas kerja<sup>14</sup>.

Hasil penelitian menjelaskan tingkat kepuasan kerja pada pekerja rehabilitasi penyandang disabilitas intelektual 67,5 % memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian pada produktivitas kerja rehabilitasi sosial menunjukkan 95% pekerja memiliki produktivitas yang tinggi. Dari uji korelasi yang dilakukan dihasilkan p-value sebesar 0,046 dengan nilai korelasinya rendah (0,317). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adiwinata pada tahun 2014 bahwa kepuasan kerja terbukti berhubungan positif terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi terdapat perbedaan persentase tingkatan produktivitas kerja dan kepuasan kerja pada pekerja rehabilitasi sosial yang cukup signifikan yaitu mencapai 27,5 %. Hal tersebut dapat terjadi dengan adanya keterbatasan penelitian pada faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja. Selain itu diungkapkan oleh Tangen bahwa produktivitas adalah perbandingan antara besarnya hasil kinerja pegawai yang dihasilkan dengan jumlah sumberdaya yang tersedia. Dengan tuntunan kerja yang tinggi dan sumber daya manusia yang terbatas sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi namun kepuasan kerja yang kurang maksimal.

Hasil penelitian produktivitas kerja yang mencapai 95% responden memiliki produktivitas kerja tinggi tidak sejalan dengan hasil survei kepuasan masyarakat dimana 59% masyarakat masih merasakan lamban pada pelayanan yang diberikan. Dimana kepuasan masyarakat merupakan gambaran hasil kinerja pelayanan yang diberikan oleh suatu lembaga. Hal ini dapat terjadi dengan tidak seimbangannya antara besaran keterbutuhan layanan rehabilitasi dengan ketersediaan sumberdaya yang ada. Dimana BBRSPDI Kartini memiliki jumlah terbatas pada jumlah pelayanan yang diberikan pada setiap periodenya. Sehingga

pekerja sudah memiliki produktivitas kerja yang sangat baik namun masih belum mencukupi kebutuhan yang ada.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada pekerja rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual mayoritas masuk kedalam kategori tinggi.
2. Ada hubungan antara motivasi kerja, supervisi, rekan kerja, kondisi lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja pada pekerja rehabilitasi penyandang disabilitas intelektual.
3. Ada hubungan antara motivasi kerja, supervisi, dan gaji terhadap produktivitas kerja.
4. Tidak ada hubungan antara rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerja rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual.
5. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja rehabilitasi sosial penyandang disabilitas intelektual.

## SARAN

- a. Bagi Instansi dapat melakukan pemantauan dan survai kepuasan kerja pekerja secara berkala sehingga dapat membantu meningkatkan pelayanan masyarakat yang lebih optimal .
- b. Bagi instansi dapat meningkatkan upaya peningkatan motivasi kerja yang lebih menyeluruh bagi seluruh pekerja. Seperti reward dan promosi, agar kepuasan dan produktivitas kerja lebih meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Dedek Roslina dan ER. *Peran pendamping dalam meningkatkan keberfungsian sosial penyandang disabilitas intelektual pada program pelayanan jarak jauh di kecamatan lembang dan cililin, kabupaten bandung barat*. 2018:31-44.
2. *Peraturan Menteri Sosial No 18 Tahun 2018*
3. *Peraturan menteri no 7 tahun 2017*

*tentang Standar Habilitasi dan Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas*. 2017.

4. *Undang-Undang Nomer 14 Tahun 2019 tentang Pekerja Sosial*. 2019.
5. *Teori Kepuasan kerja*. 2006;41:139-109. <https://media.neliti.com/media/publication/s/103128-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan.pdf>.
6. Ayu I, Suprayetno A. *Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan ( Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia )*. 2005;(1996):124-135.
7. *Peraturan Pemerintah no 11 Tahun 2017 Sistem Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. 2020;(63). doi:10.31219/osf.io/ys2j3
8. Basri. *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Imelda Medan*. J Matern Kebidanan. 2018;3(2):91-106. [http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Ju\\_mkep/article/view/279](http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Ju_mkep/article/view/279).
9. Muchlisn Riadi. *Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja - KajianPustaka.com*. <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>. Accessed August 21, 2020.
10. Goleman, daniel; Boyatzis, Richard; Mckee A, Perdana. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Produktivitas dan Kinerja*. J Chem Inf Model. 2018;53(9):1689-1699. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
11. Adiwinata I. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Intaf Lumajang*. Vol 2.; 2014. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1410>. Accessed August 10, 2020.
12. Sihotang H, Santosa H, Program M, et al. *Hubungan Fungsi Supervisi Kepala Ruangan dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di RS X*. Idea Nurs J. 2016;7(1):13-19.
13. Setiyo Utomo. *Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia*.

- Parameter.* 2019;4(1):41-56.  
doi:10.37751/parameter.v4i1.27
14. Wizaksana A. *Teori Motivasi -Hygiene Hazberg dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Berupa Pandangan Terhadap Uang.* <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20355007-S-Aswin+Wizaksana.pdf>. Accessed April 26, 2020.

